

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



FONDER è il Fondo Nazionale Interprofessionale Bilaterale per la formazione continua, che promuove e finanzia la formazione dei lavoratori degli Enti Religiosi, imprese e organizzazioni di qualsiasi settore.



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITÀ
PER FORMARE
I DIPENDENTI
A COSTO ZERO**

- Istituti religiosi
- Scuole
- Ospedali
- Associazioni
- Enti di formazione
- Società di consulenza
- Imprese editoriali
- Industrie
- Altre organizzazioni

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it
tel. 06 85457401 - fax 06 85457411





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno VI - N. 5

Settembre | Ottobre 2015

00198 Roma - Via V. Bellini 10
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111
agidae@agidae.it - www.agidae.it

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Ettore Ferraro

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Mimma Scalera

Maria Annunciata Vai

*Registrazione Tribunale di
Roma n. 328 del 5-08-2010.*

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

*Grafica e stampa
SER Graph Srl*

*Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
www.sergraph.it*

PRESENTAZIONE

L'AGIDAE è l'Associazione dei Gestori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) e che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente.

All'AGIDAE aderiscono anche istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE:

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Scuola:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONFESAL,
- SINASCA;

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore

Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT CISL,
- UILTuCS UIL;

⇒ assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

ISCRIZIONI

E' sufficiente compilare e inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta dall'Istituto o Ente ecclesiastico (scuola o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, ecc., allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il versamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2015

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

VARIAZIONI E DISDETTE

Qualsiasi variazione di indirizzo, telefono o gestione deve essere comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

EDITORIALE



4 Editoriale

ARTICOLI



8 ICI per le Scuole Paritarie. Indicazioni operative

Paolo Saraceno

11 L'istituto delle ferie nel rapporto di lavoro

Dario Vinci

IL PUNTO SU...



17 Il punto sui contributi INPS

Ettore Ferraro

IL SERVIZIO DI AGIDAE OPERA



22 L'amministrazione del personale

Andrea Natalini - Silvia Ciabattini

27 Il costo dell'energia per gli Istituti: il Mercato Libero

Andrea Natalini

31 Quote associative 2016

32 Consulenza AGIDAE



Cari

fratelli

e

sorelle',



con viva cordialità rivolgo il mio saluto a voi, dipendenti e dirigenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, qui convenuti in udienza per la prima volta nella secolare storia dell'ente.

A vari livelli, voi onorate il delicato compito di tutelare alcuni diritti legati all'esercizio del lavoro; diritti basati sulla natura stessa della persona umana e sulla sua trascendente dignità. In maniera del tutto particolare è affidata alla vostra premura quella che vorrei definire la custodia del diritto al riposo. Mi riferisco non soltanto a

¹ Discorso di Papa Francesco al personale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Roma, Piazza San Pietro, Sabato, 7 novembre 2015.

quel riposo che è sostenuto e legittimato da un'ampia serie di prestazioni sociali (dal giorno di pausa settimanale alle ferie, cui ogni lavoratore ha diritto: cfr Giovanni Paolo II, Lett. enc. Laborem Exercens, 19), ma anche e soprattutto a una dimensione dell'essere umano che non manca di radici spirituali e di cui anche voi, per la vostra parte, siete responsabili.

Al riposo Dio chiamò l'uomo (cfr Es 34,21; Dt 5,12.15) ed Egli stesso volle esserne partecipe nel settimo giorno (cfr Es 31,17; Gen 2,2). Il riposo, nel linguaggio della fede, è dunque dimensione umana e divina allo stesso tempo. Con una prerogativa unica, però: quella di non essere una semplice astensione dalla fatica e dall'impegno ordinario, ma un'occasione per vivere pienamente la propria creaturalità, elevata alla dignità filiale da Dio stesso. L'esigenza di "santificare" il riposo (cfr Es 20,8) si lega allora a quella - riproposta settimanalmente dalla domenica - di un tempo che permetta di curare la vita familiare, culturale, sociale e religiosa (cfr Conc. Ecum. Vat. II, Cost. past. Gaudium et spes, 67).

Del giusto riposo dei figli di Dio, anche voi siete in un certo senso collaboratori. Nella molteplicità di servizi che rendete alla società, tanto in termini assistenziali quanto previdenziali, voi contribuite a porre le basi perché il riposo possa essere vissuto come dimensione autenticamente umana, e per questo aperta alla possibilità di un incontro vivo con Dio e con gli altri.

Questo, che è un onore, diventa al tempo stesso un onere. Siete infatti chiamati a far fronte a sfide sempre più complesse. Esse provengono sia dalla società odierna, con la criticità dei suoi equilibri e la fragilità delle sue relazioni, sia dal mondo del lavoro, piagato dall'insufficienza occupazionale e dalla precarietà delle garanzie che riesce a offrire. E se si vive così, come si può riposare? Il riposo è il diritto che tutti abbiamo quando abbiamo lavoro; ma se la situazione di disoccupazione, di ingiustizia sociale, di lavoro nero, di precarietà nel lavoro è tanto forte, come io mi posso riposare? Cosa diciamo? Possiamo dire - è vergognoso! -: "Ah, tu vuoi lavorare?" - "Sì!" - "Benissimo. Facciamo un accordo: tu incominci a lavorare a settembre, ma fino a luglio, e poi luglio, agosto e parte di settembre non mangi, non ti riposi...". Questo succede oggi! E

*succede oggi in tutto il mondo, e qui; succede oggi a Roma, pure! **Riposo, perché c'è lavoro. Al contrario, non si può riposare.***

*Fino a qualche tempo fa era piuttosto comune associare il traguardo della pensione al raggiungimento della cosiddetta terza età, nella quale godere il meritato riposo e offrire sapienza e consiglio alle nuove generazioni. L'epoca contemporanea ha sensibilmente mutato questi ritmi. Da un lato, l'eventualità del riposo è stata anticipata, a volte diluita nel tempo, a volte rinegoziata fino ad estremismi aberranti, come quello che arriva a snaturare l'ipotesi stessa di una cessazione lavorativa. Dall'altro lato, non sono venute meno le esigenze assistenziali, tanto per chi ha perso o non ha mai avuto un lavoro, quanto per chi è costretto a interromperlo per i motivi più diversi. **Tu interrompi il lavoro e l'assistenza sanitaria cade...***

*Vostro difficile compito è contribuire affinché **non manchino le sovvenzioni indispensabili per la sussistenza dei lavoratori disoccupati e delle loro famiglie. Non manchi tra le vostre priorità un'attenzione privilegiata per il lavoro femminile, nonché quell'assistenza alla maternità che deve sempre tutelare la vita che nasce e chi la serve quotidianamente. Tutelate le donne, il lavoro delle donne! Non manchi mai l'assicurazione per la vecchiaia, la malattia, gli infortuni legati al lavoro. Non manchi il diritto alla pensione, e sottolineo: il diritto - la pensione è un diritto! - perché di questo si tratta. Siate consapevoli dell'altissima dignità di ciascun lavoratore, al cui servizio voi prestate la vostra opera. Sostenendone il reddito durante e dopo il periodo lavorativo, contribuite alla qualità del suo impegno come investimento per una vita a misura d'uomo.***

*Lavorare, del resto, vuol dire prolungare l'opera di Dio nella storia, contribuendovi in maniera personale, utile e creativa (cfr *ibid.*, 34). Sostenendo il lavoro voi sostenete questa stessa opera. E inoltre, garantendo una sussistenza dignitosa a chi deve lasciare l'attività lavorativa, voi ne affermate la realtà più profonda: il lavoro, infatti, non può essere un mero ingranaggio nel meccanismo perverso che macina risorse per ottenere profitti sempre maggiori; il lavoro non può dunque*

essere prolungato o ridotto in funzione del guadagno di pochi e di forme produttive che sacrificano valori, relazioni e principi. Questo vale per l'economia in generale, che «non può più ricorrere a rimedi che sono un nuovo veleno, come quando si pretende di aumentare la redditività riducendo il mercato del lavoro e creando in tal modo nuovi esclusi» (Esort. ap. Evangelii gaudium, 204). E vale, analogamente, per tutte le istituzioni sociali, il cui principio, soggetto e fine è e deve essere la persona umana (cfr Conc. Ecum. Vat. II, Cost. past. Gaudium et spes, 25). La sua dignità non può essere pregiudicata mai, neanche quando smette di essere economicamente produttiva.

*Qualcuno di voi può pensare: “Ma che strano, questo Papa: prima ci parla del riposo, e poi dice tutte queste cose sul diritto al lavoro!”. Sono cose collegate! **Il vero riposo viene proprio dal lavoro! Tu ti puoi riposare quando sei sicuro di avere un lavoro sicuro**, che ti dà dignità, a te e alla tua famiglia. E tu ti puoi riposare quando nella vecchiaia sei sicuro di avere la pensione che è un diritto. Sono collegati, tutt'e due: il vero riposo e il lavoro.*

*Non dimenticare l'uomo: questo è l'imperativo. **Amare e servire l'uomo con coscienza, responsabilità, disponibilità. Lavorare per chi lavora, e non ultimo per chi vorrebbe farlo ma non può. Farlo non come opera di solidarietà, ma come dovere di giustizia e di sussidiarietà.***

Sostenere i più deboli, perché a nessuno manchi la dignità e la libertà di vivere una vita autenticamente umana.

Paolo Saraceno



ICI per le Scuole Paritarie. Indicazioni operative

Lo scorso mese di agosto sono state pubblicate le sentenze della Corte di Cassazione n. 14225 e n. 14226, relative al diritto all'esenzione ICI per gli anni 2004 – 2009 sugli immobili di proprietà di enti religiosi destinati all'esercizio dell'attività didattica. Il contenuto di queste sentenze ha riaperto le polemiche sul tema con la conseguenza che alcuni Comuni italiani hanno notificato agli enti religiosi titolari di immobili destinati all'attività didattica, gli avvisi di accertamento ICI per gli anni 2010 e 2011.

Allo scopo di fornire alcuni spunti utili ad indicare una comune linea di difesa, si riassumono di seguito le seguenti considerazioni.

1. La normativa vigente negli anni accertabili

La normativa ICI vigente per le annualità ancora accertabili ai fini ICI (2010 e 2011), è soggetta all'interpretazione introdotta dal D.L. n. 223/2006, che prevede che gli enti non commerciali possano beneficiare dell'esenzione ICI sugli immobili di proprietà destinati all'esercizio delle attività previste dall'art. 7, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 504/92, se svolte con modalità "non esclusivamente commerciali".

2. Intervento della Circ. 2/2009 emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze

Alla luce della difficoltà di qualificare un'attività come "non esclusivamente commerciale", il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha pubblicato la circolare 2/DF del 2009 con la quale ha chiarito in quali casi una delle attività indicate nell'articolo 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 504/92 può essere considerata svolta con modalità non commerciale.

Per quanto attiene le attività didattiche, le stesse sono considerate non esclusivamente commerciali in presenza dei seguenti requisiti.

- attività paritaria rispetto a quella statale;
- adozione di un regolamento che garantisca la non discriminazione in fase di accettazione degli alunni;
- risultato di esercizio dell'attività pari al pareggio di bilancio oppure, se in utile, gli eventuali avanzi di gestione devono essere reinvestiti nell'attività didattica.

3. L'orientamento della Commissione Europea in tema di esenzione ICI per gli enti religiosi

Con la decisione del 19 dicembre 2012, la Commissione Europea, con riferimento all'esenzione di cui all'art. 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 504/92, si è pronunciata in materia sia di ICI che di IMU.

La Commissione ha riconosciuto che:

“l'esenzione dall'IMU, concessa ad enti non commerciali che svolgono negli immobili esclusivamente attività elencate nell'articolo 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 504/92, non costituisce aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 1 del Trattato”.

4. L'esenzione IMU per gli immobili destinati ad attività didattica

Ai fini IMU, le attività di cui all'art. 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 504/92 hanno il diritto di beneficiare dell'esenzione dell'imposta se svolte con “modalità non commerciali”.

La Commissione Europea ha specificato che le attività didattiche si ritengono svolte con modalità non commerciali se sono soddisfatte *alcune condizioni specifiche*:

- l'attività deve essere paritaria rispetto a quella pubblica;
- la scuola deve garantire la non discriminazione in fase di accettazione di alunni;
- la scuola deve inoltre accogliere gli alunni portatori di handicap, applicare la contrattazione collettiva, avere strutture adeguate agli standard previsti e prevedere la pubblicazione del bilancio.

La Commissione specifica, inoltre, che l'attività deve essere svolta in modo gratuito, ovvero dietro versamento di un importo simbolico tale da coprire solamente una frazione di costo effettivo del servizio, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con lo stesso.

Al fine di chiarire il valore dell'importo "simbolico" della retta scolastica che deve essere rispettato affinché l'attività didattica sia considerata esercitata con modalità non commerciale, nel sito del MIUR è stato pubblicato il costo medio per studente (distinto per livello di istruzione) che costituisce il parametro di riferimento per verificare la sussistenza dei requisiti per beneficiare dell'esenzione IMU:

<i>Scuola d'infanzia:</i>	<i>€ 5.739,17</i>
<i>Scuola Primaria:</i>	<i>€ 6.634,15</i>
<i>Istruzione secondaria di primo grado:</i>	<i>€ 6.835,85</i>
<i>Istruzione secondaria di secondo grado:</i>	<i>€ 6.914,31.</i>

Conseguentemente, la scuola d'infanzia paritaria, ad esempio, che richieda una retta annua inferiore o uguale ai 5.739,17 euro, gode del diritto all'esenzione poiché tale importo è considerato "simbolico" rispetto al costo effettivo del servizio reso, ed in quanto tale esclude la natura commerciale dell'attività svolta.

La normativa IMU, quindi, non esclude il beneficio dell'esenzione dell'imposta agli istituti scolastici gestiti dagli enti religiosi, ma ne restringe il campo di applicazione alla sussistenza dei requisiti sopra richiamati.

Inoltre, poiché la normativa IMU richiama e recepisce totalmente la normativa ICI, si ritiene che le valutazioni per l'esenzione dall'IMU siano applicabili anche ai periodi precedenti all'introduzione dell'imposta, in cui era vigente la normativa ICI.

L'esenzione ICI è, quindi, spettante perché relativa ad attività certamente non commerciale. L'esclusione della natura commerciale dell'attività scolastica consente di superare quanto affermato dalla Cassazione nelle sue sentenze, nelle quali ha ribadito l'inapplicabilità dell'esenzione per attività dalla stessa considerate intrinsecamente commerciali.

Si ritiene, dunque, opportuno resistere agli avvisi di accertamento ICI che vengono notificati dai Comuni, impugnando gli stessi entro i termini di legge (60 giorni dalla data della notifica dell'atto).



L'istituto delle ferie nel rapporto di lavoro

Le ferie ad oggi rappresentano un diritto irrinunciabile del lavoratore, un diritto atto a soddisfare le esigenze psico-fisiche fondamentali dello stesso, consentendogli di partecipare più incisivamente nella vita di relazione, familiare e sociale, tutelando il diritto alla salute, nell'interesse dello stesso datore di lavoro.

Le ferie maturano nel corso del rapporto, anche se questo dura meno di un anno o è in prova. Vengono godute in un arco temporale stabilito dal datore di lavoro sulla base delle proprie esigenze organizzative, ma il lavoratore deve essere preventivamente informato. Tuttavia il datore di lavoro, in materia di ferie, deve realizzare un equo contemperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro.

Il diritto al godimento di un periodo annuale di ferie costituisce un principio cardine del nostro sistema giuridico, come indicato dall'art. 36, comma 3, Cost., che ne prescrive l'irrinunciabilità: *"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"* e dal Codice Civile, all'art. 2109, che recita: *"Il prestatore di lavoro ha ... anche diritto ... ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità"*, contemplando in tal modo tre principi fondamentali:

- le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
- la durata delle ferie è stabilita dai contratti collettivi;
- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie;
- il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie.

La fruizione delle ferie

L'istituto delle ferie e le relative modalità di fruizione sono oggi disciplinati dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, il quale dispone:

“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (comma 1). Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro (comma 2)”.



La finalità cardine del godimento del periodo di ferie è quella di consentire: il recupero delle energie psico-fisiche; la piena estrinsecazione della personalità del lavoratore durante il godimento del tempo libero; la tutela della salute, minacciata dallo svolgimento continuativo della prestazione lavorativa, comportando così l'esistenza di un'obbligazione, posta in capo al datore di lavoro, il quale, compatibilmente con le esigenze connesse con la propria organizzazione aziendale, è tenuto a consentire la fruizione delle ferie, nel rispetto delle

prescrizioni contenute nell'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003 sopra riportato, tenuto conto delle esigenze del lavoratore.

“L'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, anche nell'ipotesi in cui un accordo sindacale o una prassi aziendale stabilisca - al solo fine di una corretta distribuzione dei periodi feriali - i tempi e le modalità di godimento delle ferie tra il personale di una determinata azienda” (Cass. 12-06-2001, n. 7951, in Lavoro giur., 2002, 56, con n. Ferrau', In tema di determinazione del periodo feriale).

Ciò premesso, e considerato che il datore di lavoro è tenuto a consentire la fruizione del periodo di ferie ai lavoratori, in quanto “garante” dell'obbligo di sicurezza e di tutela della personalità e della salute psico-fisica dei propri dipendenti, giusto il disposto dell'art. 2087 C.C., la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto che il lavoro prestato nel periodo destinato alla fruizione delle ferie costituisce “lavoro prestato con violazione di norme a tutela del lavoratore”, rispetto al quale trova applicazione la tutela di cui all'art. 2126, comma 2, C.C.: “Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela

del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione” (Cass. Civ., Sez. Lav., 21-08-2003, n. 12311, in *Not. giur. lav.*, 2004, 61).

Il divieto di monetizzazione le ferie arretrate

La presenza di un siffatto stringente obbligo datoriale, che impone la fruizione del periodo di ferie da parte dei lavoratori, nonché il principio costituzionale della irrinunciabilità delle ferie, ha portato la giurisprudenza, antecedente all’emanazione del D.Lgs. n. 66/2003, a ritenere illegittimo l’automatico riconoscimento dell’indennità sostitutiva delle ferie non godute. La Suprema Corte di Cassazione afferma:

- la legittimità delle attribuzioni economiche sostitutive del diritto alle ferie solo nell’ipotesi di estinzione del diritto per impossibilità sopravvenuta (come nel caso di estinzione del rapporto per licenziamento legittimo, morte e dimissioni) (Cass. 25-09-2002, n. 13937, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 347, con nota di Giuseppe Ludovico, *Sul diritto alle ferie in caso di licenziamento legittimo*);
- la nullità - per contrasto con l’art. 36 Cost. - della clausola, individuale o collettiva che preveda, in sostituzione delle ferie, il pagamento di un’indennità sostitutiva (Cass. 21-02-2001, n. 2569, in *Lavoro giur.*, 2001, pag. 549, con nota di Sgarbi, *Fruizione tradiva delle ferie o indennizzo: sceglie il lavoratore*).

Simile impostazione discende dal presupposto che, a seguito dell’inadempimento datoriale, il lavoratore ha, innanzitutto, diritto alla tutela in forma specifica, che si sostanzia nel diritto all’effettiva fruizione delle ferie non godute e che, di conseguenza, la tutela risarcitoria per equivalente può essere ammessa nell’ipotesi estrema in cui detta fruizione (*rectius*, il recupero delle ferie arretrate), non sia più possibile, in quanto eccessivamente onerosa per il datore di lavoro, o non risponda più alla finalità cui è preordinata a tutela del lavoratore (Cass. 21-03-2001, n. 2569, in *Arg. dir. lav.*, 2001, pag. 695).

Maturazione delle ferie durante le assenze

La maturazione delle ferie è strettamente collegata all’effettiva prestazione di lavoro, inclusi i casi di assenza che in base alla legge o alla contrattazione collettiva sono da considerarsi come effettiva presenza in servizio. Tra queste si segnalano:

- l’astensione obbligatoria per congedo di paternità o di maternità;
- il congedo matrimoniale;
- l’infortunio sul lavoro;
- la malattia;
- gli incarichi presso i seggi elettorali.

Le ferie non maturano, invece, durante:

- il congedo parentale;
- l’assenza per malattia del bambino;
- l’aspettativa sindacale per cariche elettive;
- lo sciopero;
- il servizio militare di leva;

- il periodo di preavviso non lavorato;
- la sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione a zero ore.

Le modalità di calcolo delle ferie maturate nei periodi di assenza sono determinate dalla contrattazione collettiva e dalla prassi aziendale. Le ferie possono essere espresse in settimane, giorni di calendario, oppure in giorni lavorativi.

Le ferie nel contratto di lavoro part-time

Un particolare focus deve essere fatto sulla maturazione delle ferie per i dipendenti part-time:

- il lavoratore con contratto **part-time orizzontale** (cioè lavora tutti i giorni lavorativi della settimana, con meno ore per giorno), matura lo stesso numero di giorni di ferie previsto per i lavoratori a tempo pieno;
- nel caso di **part-time verticale** (lavora solo alcuni giorni della settimana, o alcuni periodi dell'anno), il periodo di godimento delle ferie, previsto dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno, non viene riconosciuto integralmente, ma ridotto in proporzione all'attività lavorativa effettivamente svolta.

Sospensione delle ferie in caso di malattia

La malattia insorta durante il periodo di ferie sospende le ferie se la malattia è tale da pregiudicare la funzione delle ferie, il cui scopo è consentire il recupero delle energie psico-fisiche attraverso il riposo e la ricreazione.

Il lavoratore ammalatosi durante le ferie deve trasmettere il certificato di malattia in via telematica all'INPS (la procedura la fa il medico del Servizio Sanitario Nazionale, non il lavoratore), in modo da portare a conoscenza del datore di lavoro il suo stato di malattia. Solo così facendo il prestatore di lavoro ha, poi, diritto di richiedere di godere del periodo di ferie perduto a causa della malattia.

Pertanto, la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia opera soltanto a seguito della comunicazione dello stato di malattia al datore di lavoro, salvo che quest'ultimo non provi l'infondatezza di detto presupposto, cioè provando che la natura della malattia non ha impedito il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore.

Coincidenza delle ferie con il preavviso e la prova

Passando, quindi, ad analizzare il rapporto tra ferie ed altri istituti, vale sin da subito evidenziarsi come, quanto al periodo di prova, esso deve ritenersi sospeso durante il godimento delle ferie. Tale principio viene affermato, infatti, dalla Suprema Corte (*Cass. Civ. Sez. Lav., Sent., 22 marzo 2012, n. 4573*) secondo la quale il decorso di un periodo di prova, durante il periodo di ferie, deve ritenersi escluso - considerata la *"funzione del periodo di prova concordato tra le parti, che è quello di consentire alle parti stesse di*

verificare la convenienza della collaborazione reciproca" (cfr. anche Cass. 23061/2007; Cass. 19558/2006).

Quanto, poi, alla relazione tra **il periodo di ferie e il preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro** da parte del lavoratore, il principio di non sovrapposibilità delle ferie al preavviso, sancito dall'art. 2109 C.C., ultimo comma, è **posto esclusivamente a favore del lavoratore** ed a **tutela dell'effettiva funzione di ristoro delle energie psico-fisiche delle ferie**; conseguentemente, *esso non consente al datore di lavoro, che abbia autorizzato un periodo di ferie dopo aver ricevuto le dimissioni del dipendente, di pretendere il corrispondente prolungamento del periodo di preavviso; ne segue l'illegittimità della relativa trattenuta per mancato preavviso* (cfr. Trib. Milano 28/12/2002, Est. Frattin, in D&L, 2003, 754).

Le ferie nei vigenti CCNL AGIDAE

L'art. 54 del CCNL SCUOLA così testualmente recita:

"1. I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corrisponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività soppresse.

2. La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

3. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati.

5. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

6. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

7. Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive tranne quanto previsto dall'art. 28 comma 4.

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.

9. Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

10. Le ferie sono irrinunciabili.

11. Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

12. Le ferie potranno essere godute entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.

13. Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto, le ferie saranno godute:

*Per i docenti:
durante la sospensione estiva delle lezioni.*

*Per i non docenti:
durante la sospensione delle lezioni sia estive che invernali.
Nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti.
Il calendario delle ferie per i lavoratori non docenti sarà definito dalla Direzione in accordo con la R.S.A. nell'ambito della contrattazione decentrata di norma entro il mese di aprile di ogni anno”.*

L'art. 52 del CCNL AGIDAE Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi dispone:

“Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 33 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg, comprensive delle festività abolite dalla legge.

In occasione della fruizione del periodo di ferie, decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'Istituto e ferme restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

In deroga al comma 4 del presente articolo, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta entro il mese di marzo, potrà essere concesso il cumulo biennale di ferie.

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la dipendente o il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i quindici giorni di calendario verranno considerate mese intero e le frazioni fino a quindici non saranno considerate”.



Il punto sui contributi INPS

Da qualche mese a questa parte, molti Istituti si sono visti recapitare dall'Inps una valanga di note di rettifica per lo più a credito, senza un'apparente giustificazione.

Il motivo dell'emissione di queste note di rettifica è da ricercarsi per lo più nella mancata attribuzione sulle posizioni assicurative dei codici di autorizzazione OJ - 2C.

Il decreto ministeriale n. 79141 del 7 febbraio 2014 ha istituito il fondo di solidarietà residuale per quelle aziende, tra cui le istituzioni religiose, che non possono usufruire della cassa integrazione guadagni in caso di crisi. Il fondo è alimentato da un contributo dello 0,50%, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei dipendenti.

Non tutti, però, sono soggetti al nuovo contributo; pertanto, bisogna verificare alcuni parametri prima di applicarlo. La circolare Inps n. 100 del 2/09/2014 ed il messaggio Inps n. 6897 dell'8/09/2014 ci danno delle valide indicazioni.

La prima cosa da controllare è il codice Ateco 2007. Il messaggio di cui sopra elenca distintamente i codici di attività che non sono soggetti.

Appurata la non appartenenza a quei codici esenti, si deve verificare se l'Istituto, anche se con più posizioni Inps, purché con lo stesso CSC, superi i 15 dipendenti.

Se sussistono le condizioni di cui sopra, bisogna verificare che su tutte le posizioni Inps, facenti capo allo stesso codice fiscale, ci siano i codici di autorizzazione OJ e 2C, dove OJ sta ad indicare azienda tenuta al versamento dei contributi ex D.I. n. 79141/2014 (Fondo residuale), e 2C sta ad indicare azienda che opera su più posizioni tenute al versamento dei contributi relativi al fondo di solidarietà residuale. Qualora si accerti la mancanza dei suddetti codici, bisogna farne domanda all'Inps attraverso il cassetto previdenziale e chiedere l'annullamento delle note di rettifica.

Fatta questa breve premessa utile a chiarirci le idee, pubblichiamo le tabelle contributive, ripartite nelle varie casistiche, in vigore dal 1° gennaio 2014.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2014 **SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE**

ISTITUTI CON MENO DI 15 DIPENDENTI SU STESSO C.S.C.

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps aventi lo stesso codice statistico contributivo.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
TOTALE ALIQUOTA	8,89	TOTALE ALIQUOTA	3,09
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 0,00	

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,29	TOTALE ALIQUOTA	4,49
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 0,00	

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2014

SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE

ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI SU STESSO C.S.C.

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps aventi lo stesso codice statistico contributivo.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50
TOTALE ALIQUOTA	9,39	TOTALE ALIQUOTA	3,59
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 0,167%	

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,79	TOTALE ALIQUOTA	4,99
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 0,167%	

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2014

ISTITUTI CON MENO DI 15 DIPENDENTI SU STESSO C.S.C.

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps aventi lo stesso codice statistico contributivo.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
ALIQUOTA TOTALE	38,17	ALIQUOTA TOTALE	36,09
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 9,19%	

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
ALIQUOTA TOTALE	39,57	ALIQUOTA TOTALE	37,49
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 9,19%	

ALIQUEUTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2014**ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI SU STESSO C.S.C.**

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps aventi lo stesso codice statistico contributivo.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50
ALIQUOTA TOTALE	38,67	ALIQUOTA TOTALE	36,59
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 9,357% (9,19+0,167)	

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,50
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
ALIQUOTA TOTALE	40,07	ALIQUOTA TOTALE	37,99
DI CUI A CARICO DEL		LAVORATORE 9,357% (9,19+0,167)	

Il servizio di AGIDAE OPERA

Andrea Natalini - Silvia Ciabattini



L'amministrazione del personale

Agidae Opera ha compiuto quasi un anno da quando ha iniziato il suo percorso. Quando nacque si prefisse un obiettivo importante, ovvero offrire risposte concrete per la riduzione dei costi complessivi di gestione degli Istituti associati.

L'ambito d'intervento fu individuato in diversi servizi:

- **assicurazioni**, per consentire risparmi importanti sui costi assicurativi;
- **sicurezza sul lavoro**, con un'assistenza tecnica;
- **consumi energetici**, per proporre forniture energetiche in convenzione (energia elettrica e gas);
- **amministrazione del personale con elaborazione delle buste paga**, per le quali fu fissato un costo standard onnicomprensivo molto contenuto;
- **gestione del personale**, per la corretta applicazione dei CCNL AGIDAE con la gestione, la consulenza e l'organizzazione del personale dipendente.



Agidae Opera, quindi, fu creata per essere un'apposita struttura operativa, con *"l'obiettivo di perseguire e realizzare questi servizi da mettere a disposizione di tutti, con la libertà e la discrezione che da sempre hanno caratterizzato l'azione dell'Agidae"*¹.

Nell'ambito dell'**amministrazione del personale**, Agidae Opera ha mosso i primi concreti passi nell'ottobre 2014, quando gli Istituti associati hanno manifestato la necessità di razionalizzare tale servizio per ridurre i costi sempre più pressanti. Come mantiene queste promesse Agidae Opera nel prossimo anno? Rilancia con un servizio che ha come

¹ "Agidae Opera, Per un servizio sempre più completo...", in "AGIDAE" - Rivista bimestrale di formazione e aggiornamento normativo, contrattuale, gestionale -, n. 6, Novembre-Dicembre 2014, pag. 57.

obiettivo quello di esternalizzare e centralizzare tutte le attività amministrative degli Istituti, che solitamente ruotano intorno:

- alla gestione dei lavoratori subordinati;
- al calcolo del cedolino paga;
- alle comunicazioni e adempimenti previsti dalla legge presso gli Enti preposti.



Agidae Opera offre un servizio di amministrazione del personale rivolto principalmente agli Enti Ecclesiastici che vogliono:

- avere un'unica regola (*procedura*) di amministrazione del personale per tutte le loro sedi (*Istituti*);
- non avere presso le proprie sedi persone da qualificare e specializzare in queste attività e, quindi, distolte dalle attività proprie dell'Istituto (*carisma*);
- avvalersi di risparmi economici derivanti da economie di scala messe in atto da Agidae Opera senza rinunciare a un servizio professionale realizzato da persone competenti.

Per rispondere a queste esigenze specifiche delle diverse realtà, il servizio viene offerto, per il momento, in due diverse modalità:

- 1. Modalità completa:** Agidae Opera si comporta come un ufficio distaccato e centralizzato, compiendo tutte le attività di amministrazione del personale con la stessa cura e proattività di un ufficio amministrativo interno. Attraverso alcune procedure di comunicazione scritte e concordate, Agidae Opera è stata costantemente in contatto con:
 - i referenti istituzionali con cui periodicamente fare lo stato di avanzamento delle attività, definendo i principi generali di amministrazione del personale per l'Ente;
 - i referenti delle varie sedi locali per le differenti attività operative.
- 2. Modalità base:** Agidae Opera svolge le attività tipiche dell'amministrazione del personale limitatamente alla gestione dei dati e informazioni forniti direttamente dall'Istituto ai fini della predisposizione e confezionamento della busta paga e adempimenti connessi.

Il servizio di amministrazione del personale riguarda al momento i soli contratti nazionali (CCNL) Agidae Scuola, Agidae Istituzioni Socio-Assistenziali, Domestico (Colf), con la conoscenza e la competenza necessaria per i tipi di contratti in esame.

Cosa fa in sintesi Agidae Opera nel settore dell'amministrazione del personale?

Ecco un elenco di attività utili per capire il tipo di servizio che si offre agli Istituti:

BUSTE PAGA		• Elaborazione cedolini • Calcolo dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori e del datore di lavoro (UNIEMENS) • Calcolo dell'imposta a carico dei lavoratori • Cura degli adempimenti degli Istituti inerenti il personale disabile (Legge 68/99 e successive modificazioni) • Calcolo Pap • Elaborazione contribuzione personale domestico (COLF)	<u>Comprensivo di:</u> • Gestione libro unico del lavoro • Predisposizione F24 • Predisposizione prospetto contabile diviso per filiale e centro di costo (bilancino) • Invio telematico dichiarazioni contributi • Stampe statistiche varie
		• Elaborazione della situazione annuale TFR e liquidazione dell'imposta sostitutiva in acconto e saldo • CU (ex CUD) • Elaborazione accantonamento ratei ferie, R.O., 13.ma	
DENUNCE MENSILI		• Invio telematico denunce ad Enti - oltre alla gestione ordinaria di tali rapporti	
		• Richiesta e denuncia Durc	
GESTIONE DIPENDENTI	Comunicazioni UNILAV	• Assunzione	<u>Comprensivo di:</u> • Lettera di assunzione • Scelta conferimento TFR • Comunicazione obbligatoria alla Provincia
		• Cessazione	<u>Comprensivo di:</u> • Lettera dimissione o licenziamento • Comunicazione obbligatoria alla Provincia
		• Proroga	<u>Comprensivo di:</u> • Lettera proroga • Comunicazione obbligatoria alla Provincia
		• Trasformazione	<u>Comprensivo di:</u> • Lettera trasformazione • Comunicazione obbligatoria alla Provincia
		• Infortunio	• Comunicazione obbligatoria infortuni dei dipendenti
DICHIARAZIONI		• Autoliquidazione Inail	
		• Redazione dichiarazione sostitutiva d'imposta (mod. 770) • Elaborazione ed invio telematico 770	

Servizi aggiuntivi:

SERVIZI AGGIUNTIVI	Invio telematico F24 e calcolo eventuali ravvedimenti
	Iscrizione della Congregazione e degli Istituti agli Enti previdenziali ed assistenziali (INPS, INAIL, Fondi, ecc.) e predisposizione libri obbligatori
	Pratiche previdenziali per eventuali sgravi contributivi
	Calcolo quote e gestione adempimenti fondi di previdenza complementare
	Comunicazione obbligatoria infortuni dei dipendenti
	Analisi di eventuali calcoli di costi orari di dipendenti
	Compilazione e trasmissione delle statistiche annuali (ISTAT,...)
	Assistenza nella costituzione, svolgimento e risoluzione dei rapporti di lavoro subordinato
	Analisi, studio e consulenza per la scelta della tipologia contrattuale più vantaggiosa ed adatta alle esigenze aziendali nel rispetto della legislazione corrente
	Predisposizione e consulenza in merito a provvedimenti disciplinari
	Assistenza e rappresentanza presso gli Istituti previdenziali ed assistenziali
	Gestione del contenzioso con Enti ed Istituti di previdenza ed assistenza
	Assistenza in sede di visite ispettive
	Consulenza ed assistenza agli Istituti che gestiscono internamente le risorse umane
	Stesura lettere V/S personale dipendente
	Predisposizione modelli PA04
	Predisposizione ed elaborazione Pap
	Presenza presso la sede del cliente per front con il personale dell'Istituto
	Riduzione del presunto

Il servizio di AGIDAE OPERA

Per qualsiasi informazione riguardante il servizio amministrazione del personale, gli Istituti possono richiedere ad Agidae Opera un preventivo gratuito onde identificare al meglio il servizio più idoneo alle esigenze della singola Casa o della Congregazione.

UN SERVIZIO IN PIU' AGLI ASSOCIATI: AGIDAE OPERA

www.agidaeopera.it

...con la sua **consulenza gratuita**, per gli ENTI ASSOCIATI,

info@agidaeopera.it

Tel.: 06.85.457.501

Fax: 06.85.457.500



Il Vostro risparmio è anche...la Vostra forza!

AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE



Il servizio di AGIDAE OPERA

Andrea Natalini



Il costo dell'energia per gli Istituti: il Mercato Libero

La prima liberalizzazione dei mercati (D.Lgs. 16 marzo 1999, n. 79 - “decreto Bersani” e D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 164 - “decreto Letta”) ha offerto un’opportunità in più per razionalizzare i costi energetici, ma allo stesso tempo ha reso sia il quadro normativo che regolatorio più complesso e articolato, difficilmente accessibile per i “non addetti ai lavori”.

Entrambi i decreti legislativi furono ispirati da un principio della concorrenza che andasse a ricostruire il mercato (o filiera) dell’energia elettrica e del gas, nelle sue diverse componenti (generazione o produzione, trasmissione, dispacciamento, distribuzione e vendita), in modo tale da aprire anche ai privati. Queste filiere da anni erano concentrate in operatori integrati, ovvero l’ENEL per l’elettrica e l’ENI-SNAM per il gas, i quali curavano ogni fase dei settori di competenza.

La successiva liberalizzazione del mercato dell’energia (elettrica e gas) per la vendita agli utenti finali è avvenuta poi in due distinte fasi, ognuna contraddistinta dall’azione propulsiva dell’Unione Europea:

- nel mercato del gas già dal 1° gennaio 2003 è stato possibile scegliere il proprio venditore/fornitore di energia;
- dal 1° luglio 2007 in Italia, come nel resto dell’Unione Europea, è scattata la completa liberalizzazione del mercato dell’energia elettrica.

Questa novità ha dato la possibilità di poter scegliere, rispetto al passato, la migliore offerta economica per la fornitura di energia tra due diverse tipologie:

- il **Servizio a Maggior Tutela**: destinato alle famiglie ed alle piccole imprese, è caratterizzato dal fatto che è l’Autorità dell’Energia, il gas e il servizio idrico (AEEGSI), a stabilire modalità di fornitura e prezzi, questi ultimi a cadenza trimestrale;
- il **Mercato Libero**: esiste un regime di concorrenza tra gli operatori regolato da obblighi a tutela del consumatore stabiliti dall’Autorità dell’Energia, il gas e il servizio idrico (AEEGSI), che dovrebbe garantire una maggiore efficienza del mercato, assicurare al cliente finale libertà di scelta tra una pluralità di fornitori e gestire il rapporto contrattuale.

Tale scelta ha creato però un duplice effetto sul cliente finale: il primo è stato quello di tramutarlo – e quindi anche l’Istituto – in un protagonista attivo sul mercato, scegliendo

l'offerta più conveniente rispetto ai propri consumi e valutando la qualità di servizio del fornitore di volta in volta; il secondo è stato quello di creare una forte preoccupazione per il nuovo mercato e quindi non si è esercitata la scelta di passare al Mercato Libero.

Riassumendo in breve, il Servizio a Maggior Tutela applica prezzi e condizioni economiche fissate dall'Autorità, che non permettono al cliente di scegliere in base alle proprie esigenze. Viceversa, nel Mercato Libero sono proposte diverse offerte e tariffe differenziate a seconda delle necessità che un cliente finale può avere. Si tiene a precisare, inoltre, che ogni utente può tuttora scegliere l'una o l'altra tipologia, ma sarà ancora per breve termine.

Tale differenza, infatti, tenderà a cambiare dal 1° gennaio 2018, secondo le intenzioni del Governo. Il Consiglio dei Ministri, il 20 febbraio 2015¹, ha stabilito, infatti, nel prossimo triennio il superamento del servizio a Maggior Tutela in modo che sia possibile solo affidarsi al Mercato Libero. Il testo, nella parte in cui si fa riferimento all'Energia elettrica e gas, sottolinea che *“Allo scopo di superare le residue regolamentazioni di prezzo, viene previsto:*

a) per il gas naturale, la graduale eliminazione della “tutela” a decorrere dal 2018 nel mercato domestico (prezzi fissati dall'Autorità per l'Energia per i consumatori che non hanno scelto un fornitore sul libero mercato);

b) per l'energia elettrica la graduale restrizione dell'attuale perimetro di tutela (pmi e famiglie che non hanno scelto un fornitore sul mercato), sempre a decorrere dal 2018.”

Inizialmente si prevedeva che la fine dei contratti del Servizio a Maggior Tutela fosse addirittura il 30 giugno 2015 per il gas e a giugno 2016 per l'energia elettrica. Una posizione, questa, che non è stata condivisa dall'Autorità dell'Energia, il gas e il servizio idrico (AEEGSI), che ha più volte detto che la cancellazione della tutela fosse prematura e si rendeva quindi necessario far rimandare a quando il consumatore avrà piena consapevolezza delle condizioni del Mercato Libero e piena capacità/possibilità di scelta, come riferito dal Presidente Bortoni nel corso di un'audizione sul Ddl Concorrenza presso le Commissioni riunite Finanze e Attività produttive della Camera a giugno 2015. Recepita questa necessità e il parere dell'Autorità dell'Energia, il gas e il servizio idrico (AEEGSI), in ottobre il Governo ha approvato il Disegno di legge concorrenza (o Ddl liberalizzazioni), contenente una serie di misure e novità per banche, assicurazioni, gas, energia e telefonia. Qualora fosse approvato in Parlamento, con riferimento al settore energetico, si eliminerebbe, a partire dal 2018, il regime di “Maggior Tutela” che opera in via transitoria nei settori del gas e dell'energia elettrica. In pratica, la disciplina che prevede la definizione da parte dell'Autorità (AEEGSI) delle tariffe del gas e dell'energia elettrica per i consumatori che non abbiano ancora scelto un fornitore sul Mercato Libero verrà abrogata².

¹ Consiglio dei Ministri n. 51 - Lavoro e concorrenza, del 20 febbraio 2015.

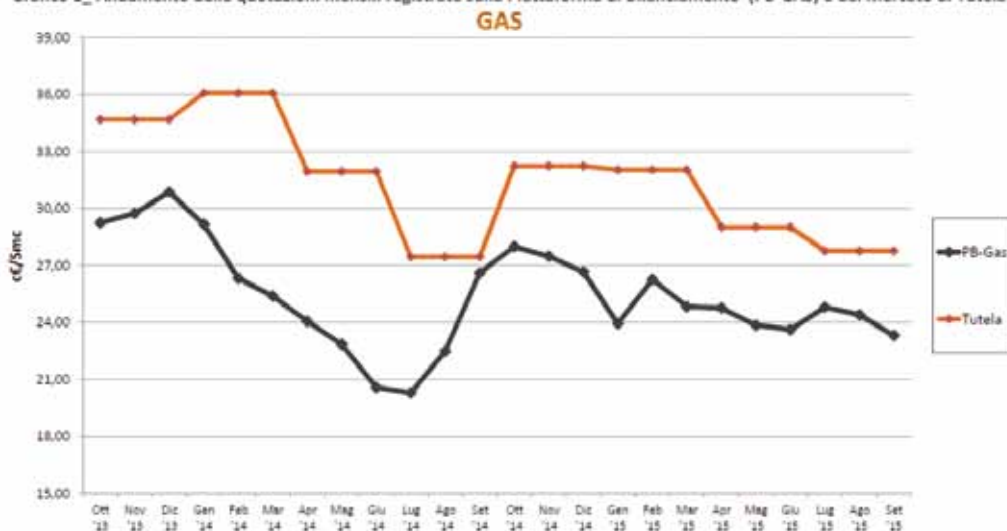
² Artt. 19-20 testo della “Legge annuale per il mercato e la concorrenza “ (Ddl Concorrenza).

È necessaria, quindi, una nuova prospettiva per il fabbisogno energetico domestico o delle attività degli Istituti, in modo tale da gestire al meglio il passaggio. Ci sarà bisogno di una conoscenza approfondita:

- dei termini energetici e contrattuali;
- delle dinamiche dei fornitori e venditori di energia;
- delle tariffe proposte;
- di una gestione energetica degli Istituti.

Innanzitutto, al momento si deve mettere in evidenza che le tariffe del Servizio di Maggiore Tutela sono mediamente più alte rispetto al Mercato Libero, sia quello dell'energia elettrica che del gas. Ad esempio, come si evidenzia dal grafico (Grafico_1 GAS) che descrive l'andamento del prezzo del gas dall'ottobre 2013 a settembre 2015, la linea

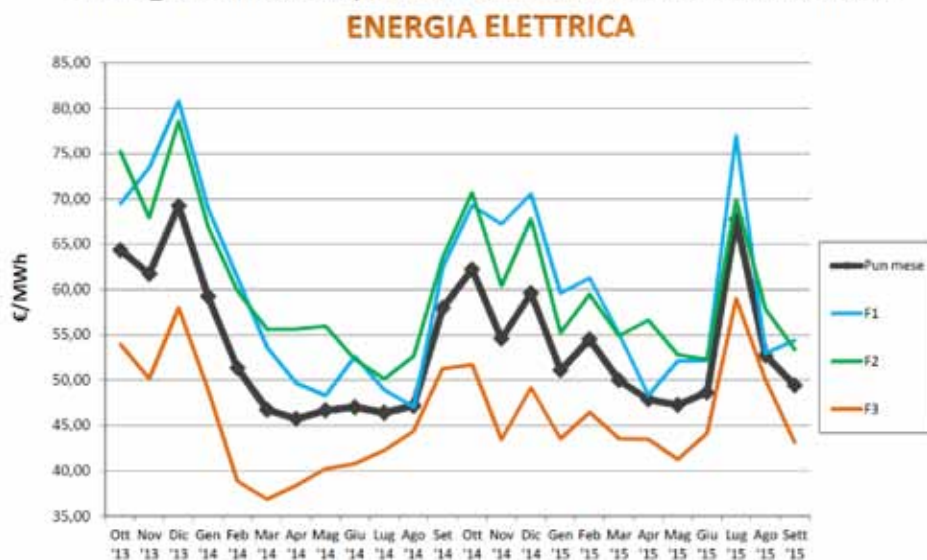
Grafico 1_ Andamento delle quotazioni mensili registrate sulla Piattaforma di Bilanciamento (PB-GAS) e del Mercato di Tutela



Fonte: Elaborazione dati sito Gme

arancione del Mercato a Maggiore Tutela si attesta mediamente al di sopra della linea nera del PB-GAS ovvero del prezzo del gas che viene giornalmente scambiato sul mercato energetico. Possiamo, ad esempio, prendere in considerazione anche l'andamento del prezzo dell'energia elettrica dall'ottobre 2013 a settembre 2015 che dimostra come il Pun ovvero il prezzo unico dell'energia (Grafico_1 ENERGIA ELETTRICA) oscilli costantemente in favore del cliente finale, ma renda necessario un continuo monitoraggio della componente energia.

Grafico 1_ Andamento delle quotazioni mensili del Pun mese e del Pun Medio Fascia



Fonte: Elaborazione dati sito GME

Come scegliere, quindi, le offerte migliori? Come decidere tra biorarie (PoP ovvero i prezzi differenziati tra giorno e notte) e a fasce (F1, F2 e F3) oppure offerte a prezzo bloccato per fissare la componente energia per un anno?

Anche questa scelta fa la differenza perché potrebbe far abbinare un consumo di energia più alto ad una fascia di tariffa errata. Allora è qui che interviene **Agidae Opera con la sua consulenza gratuita e indirizzata al fabbisogno energetico degli Istituti**, ricordando che chi finora non si è affacciato al Mercato Libero sarà obbligato ad entrarvi scegliendo un proprio operatore commerciale, nel breve termine per il gas e con un po' più di tempo per l'elettricità.

Al fine di monitorare il Mercato Libero dell'energia (elettrica e gas) e per cogliere le migliori opportunità per gli Istituti ed i propri lavoratori, **Agidae Opera ha predisposto un servizio di monitoraggio del mercato con l'intento di identificare quali siano le offerte economicamente più vantaggiose e più adeguate alle esigenze degli Istituti.**

Gli Istituti possono richiedere ad Agidae Opera una consulenza gratuita attraverso la quale verrà effettuata un'analisi dei consumi di energia elettrica, tramite la loro bolletta, per identificare le possibilità di risparmio economico a vantaggio della singola Casa o della Congregazione.

Oggi giorno l'energia, intesa come gas ed elettricità, è un bene irrinunciabile e sta diventando una voce di costo dei nostri bilanci che occupa una posizione sempre più di evidenza, specialmente se viene vista aggregata a livello di Ente e/o Congregazione.

QUOTE ASSOCIATIVE 2016

Considerando le difficoltà economiche in cui versano gli Associati, il Consiglio Direttivo, nella riunione del 31 ottobre 2015, ha deciso di lasciare invariate le quote associative.

Pubblichiamo gli importi per il 2016:

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

ERRATA CORRIGE. Il riquadro “Insegnanti Scuole Paritarie”, parte dell’articolo “Una storia infinita”, di Sr. Emanuela Brambilla, pubblicato nella rivista “AGIDAE” nn. 3-4/2015, a pag. 10, contiene una inesattezza. La terza riga va letta come segue: “Contributi previdenziali → INPS”, non “Contributi previdenziali → Lavoratore”. Ci scusiamo per l’errore.

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

GIORNI	SEDI	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Lunedì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	AGIDAE – Bari Tel. 06/85457180	16.00 – 18.00	Sr. Mimma Scalera
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	09.30 – 12.00	Sr. Albina Bertone
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	Sr. Mimma Scalera	06/85457180 – 339/6225833	06/85457181	mscalera@agidae.it
Guastalla	Sr. Maria Annunziata Vai	0522/824293	0522/824293	mavai@agidae.it
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413	fchemel@agidae.it
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174	ebrambilla@agidae.it
Padova	Sr. Daniela Gallo	338/4802854	049/850617	dgallo@agidae.it
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	06/80662610	dzordan@agidae.it
Torino	Dr. Giampaetro Pettenon	011/3990101	011/3990195	gpettenon@agidae.it

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua Broker srl
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti formativi	Lunedì-Martedì-Giovedì	09.00 – 17.30	Martina Bacigalupi
	Mercoledì-Venerdì	09.00 – 14.00	
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemarano

CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	Giorgio Capocchia – <i>Direttore AGIQUALITAS</i>
-------------------	---------------	--



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



Fondazione Agidae Labor
Via V. Bellini 10
00198 Roma
agidaelabor@agidaelabor.it
www.agidaelabor.it
Tel.: 06/85.457.201
Fax: 06/85.457.211



AGIQUALITAS:
il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agigualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agigualitas.it
www.agigualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



SGQ N. 085° A
Membro Degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual
Recognition Agreements

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA